AÑO 1973.—NUMERO 83 MIERCOLES, 11 DE JULIO

BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA

Depósito legal: SG. 1-1958

SE PUBLICA LOS LUNES, MIERCOLES Y VIERNES

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Ayuntamientos y Juzgados	400	pesetas
Otras entidades y particulares (trimestre)	125	"
Otras entidades y particulares (semestre)	250	"
Otras entidades y particulares (año)	500	"

A estos precios se aumentará el 10 % para amortización de Empréstitos

Precio del número corriente	5	pesetas
Precio del número atrasado	10	"
Número de más de tres años	15	"

ADMINISTRACION: San Agustín, 23 (Diputación Provincial)

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este BOLETIN, dispondrán que se fije en el sitio de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del número siguiente. Los señores Secretarios cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, de conservar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada año.

Las leyes, órdenes y anuncios que se manden publicar en los BOLETINES OFICIALES se han de remitir por todas las Autoridades al Gobernador respectivo, por cuyo conducto se pasará a los respectivos periódicos. Se exceptúa de esta regla al Excmo. señor Capitán General.

Los edictos y anuncios oficiales y particulares que sean de pago se satisfarán anticipadamente, a razón de 2,00 pesetas por palabra.

Una vez hayan sido aprobados por la Autoridad Gubernativa, los interesados pasarán por la oficina de Recaudación de Arbitrios de la Excma. Diputación.

1063

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIO COLECTIVO

Visto el Convenio Colectivo Sindical del personal empleado de la fábrica de vidrio de la Empresa Esperanza, S. A., con centro de trabajo en San Ildefonso, y

Resultando: Que la Delegación Provincial de Sindicatos remitió a esta Delegación de Trabajo el texto del expresado Convenio, informándole favorablemente, y haciendo constar en el apartado segundo que el incremento salarial pactado no puede tener repercusión en los precios.

Resultando: Que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias.

Considerando: Que la competencia de esta Delegación para resolver sobre la aprobación de lo acordado por las partes en el citado Convenio del personal empleado de la fábrica de la Empresa Esperanza, S. A., viene atribuida por el artículo 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y artículos concordantes del Reglamento de 22 de julio del mismo año, modificado por Orden ministerial de 24 de enero de 1959.

Considerando: Que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del expresado Convenio los preceptos legales aplicables, sin que se advierta en sus cláusulas ninguna de las causas de ineficacia a que se refiere el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, y siendo conforme con lo establecido sobre regulación de salarios, así como con el salario mínimo interprofesional establecido por Decreto 622/72, de 23 de marzo.

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación,

Esta Delegación de Trabajo resuelve:

1. Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito de empresa, para la fábrica de vidrio Esperanza, S. A., y su personal empleado, cuyo texto se adjunta a la presente resolución.

2. Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que hará saber que, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, por tratarse de resolución aprobatoria, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa.

3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Así lo acuerdo, en Segovia, a 17 de marzo de 1973.—El Delegado de Trabajo, Angel F. Lancha Azaña.

Convenio Colectivo de Esperanza, S. A.

PERSONAL EMPLEADO

CAPITULO I

SECCIÓN 1.ª AMBITO

Artículo 1.º *Personal y territorial.*—El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal incluido en los grupos 2.º y 3.º del artículo 52 de la Ordenanza de la Construcción, Vidrio y Cerámica correspondiente al personal técnico y empleado que presta su servicio en Esperanza, S. A., Fábrica de La Granja (Segovia).

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio los empleados administrativos y técnicos, cualquiera que sea el grupo reglamentario en que estén encuadrados, que dentro de la clasificación de la Empresa pertenezca a las categorías denominadas "Empleados Superiores y Cuadros".

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN Y REVISIÓN DEL CONVENIO

Artículo 2.º *Vigencia.*—Se establece que el presente Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el día 1.º de enero de 1973, salvo en el caso de que sea renovado tácita o expresamente a su vencimiento. Se entenderá renovado el Convenio si no es denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha fijada para su término y, precisamente, por escrito dirigido a la Autoridad laboral que aprobó el Convenio, del cual se enviará copia a la Organización Sindical y a la otra parte.

Artículo 3.º *Revisión.*—Dentro del mes de enero de mil novecientos setenta y cuatro se realizará la revisión automática de la retribución mínima anual garantizada.

El porcentaje de revisión será el que corresponda al incremento del costo de la vida en España durante el año mil novecientos setenta y tres, y que publica el Instituto Nacional de Estadística; cualquiera que sea la cifra decimal, si la tuviese, se redondeará por exceso a unidades.

El límite máximo que podrá alcanzar la citada revisión será del diez por ciento y el aumento se realizará sobre la columna de totales del cuadro de remuneraciones mínimas por nivel para el personal mayor de 18 años sin antigüedad y que corresponde a los conceptos:

—Sueldo Convenio.
—Gratificaciones reglamentarias.
—Participación en beneficios.
—P. G. O. mínima garantizada.

CAPITULO II

Sección 1.ª Compensación, absorción y vinculación a la totalidad

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a las que actualmente vienen rigiendo, por entender que, examinadas en su conjunto, son más beneficiosas que las que hasta ahora tenía concedidas el personal afectado.

Artículo 4.º *Absorción.*—En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones superiores a las contenidas en el Convenio, se estará, en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las clásulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes o las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Artículo 5.º *Garantía.*—En el caso de que existiera algún empleado o grupos de empleados que tuviesen reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y globalmente, fueran superiores a las que para los empleados del mismo nivel se establecen en este Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

Artículo 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o algunas de las normas pactadas fuesen alteradas por disposición legal o al ser aprobado el Convenio por la Autoridad laboral, la Comisión deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio. No se considerará alteración incluida en este artículo el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, a menos que en la disposición en que se fijen se varíen las normas sobre absorción y compensación que han venido rigiendo hasta el momento de la firma de este Convenio.

Sección 2.ª Interpretación y vigilancia del Convenio

Artículo 7.º *Interpretación.*—La interpretación de lo pactado en el presente Convenio corresponde, de acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Convenios Colectivos, a la Autoridad laboral que lo haya aprobado; sin perjuicio de ello, la Comisión Mixta de Vigilancia, a que se refiere el artículo siguiente, podrá ser consultada en cada caso, y si su dictamen es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que dé el caso consultado.

Artículo 8.º *Comisión Mixta de Vigilancia.*—La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

El cometido de la Comisión Mixta consistirá en informar y asesorar a la Dirección y al Jurado de Empresa sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse, con objeto de que tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada resolución.

Artículo 9.º *Composición.*—La Comisión Mixta de Vigilancia estará compuesta por cuatro representantes de la Sección Social que hayan sido miembros de la Comisión deliberadora del Convenio y otros cuatro representantes designados por la Empresa, presididos por el Presidente de las deliberaciones. Necesariamente, entre los representantes de los empleados deberán encontrarse los de los grupos de técnicos, administrativos, mercantil o comercial y subalternos, salvo que estos últimos deleguen su representación, en cuyo caso el número de miembros de la Comisión podrá ser de tres representantes sociales y tres económicos.

Artículo 10. *Funciones específicas.*—Serán funciones específicas de la Comisión Mixta de Vigilancia las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones, tanto de las aceptadas por la Empresa como de las asumidas por los empleados.

b) Ejercitar las funciones de conciliación señaladas en las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de trabajo.

c) Conocer de las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por la representación social como por la económica.

d) Elevar consulta, si lo considera oportuno la totalidad de los miembros de una de las representaciones de la Comisión, ante la Autoridad laboral competente sobre los puntos del Convenio que consideren precisan alguna aclaración.

Artículo 11. *Normas de actuación.*

a) Reuniones ordinarias.—La Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio se reunirá en sesión ordinaria dentro del primer mes de cada semestre, previa convocatoria de su Presidente.

En tales reuniones ordinarias los Vocales representantes de las Secciones Social y Económica darán cuenta de la marcha de la aplicación del Convenio y de las dificultades que se hubieran podido presentar, emitiendo su opinión para la resolución de tales dificultades.

b) Reuniones extraordinarias.—Además de las reuniones ordinarias se podrán celebrar otras extraordinarias, previa convocatoria del Presidente a instancia de todos los Vocales de cualquiera de las representaciones.

En estas reuniones sólo se tratarán los asuntos que figuran en la Orden del Día que se establecerá con carácter previo y se acompañará a cada citación.

Los Vocales serán citados en el domicilio de la Empresa y con una antelación de tres días para que puedan preparar sus propuestas sobre los puntos del Orden del Día.

Artículo 12. *Acuerdos de la Comisión Mixta de Vigilancia.*—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, no tendrán carácter vinculante para ninguna de las partes, ya que cualquiera de ellos podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido ante la jurisdicción administrativa o contenciosa - laboral, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Mixta, a

cuyo fin deberá solicitar el oportuno certificado del Secretario de la Comisión.

Dicho certificado carecerá de validez si no lleva el visto bueno del Presidente.

CAPITULO III

Sección 1.ª Contratación

Artículo 13. *Período de prueba.*—Se regirá por las disposiciones legales vigentes.

El período de prueba se computará, caso de ser superado, a efectos de vacaciones, antigüedad, etc., salvo en el caso de los aspirantes, para quienes será computable la antigüedad a partir del momento en que cumplan 18 años.

Artículo 14. *Admisión definitiva.*—Una vez finalizado el período de prueba y para su admisión definitiva en plantilla, la Dirección del Centro comunicará al empleado el nivel de calificación con el que se le admite y la remuneración garantizada que se le haya fijado.

Sección 2.ª Organización

Artículo 15. De acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, es facultad exclusiva e inalienable de la Empresa la organización del trabajo, siempre que no disminuya la libertad individual y los derechos sociales de los empleados, de una parte, y las facultades de dirección y disciplina de la Empresa, de otra.

Dentro de las facultades de la Dirección se hallan las de organizar y dirigir el trabajo y las modalidades que deben adoptarse, respetando los derechos que a los empleados conceden las leyes.

Sección 3.ª Calificación de los puestos de trabajo

Artículo 16. La determinación del nivel de calificación que a cada puesto corresponde y su promoción se continuará realizando por aplicación del método de valoración actualmente en vigor y que fue aprobado por las Delegaciones Provinciales de Trabajo en su día.

Artículo 17. La calificación de los puestos de trabajo es un procedimiento científico para establecer una jerarquización de los mismos basándose en criterios objetivos del trabajo realizado, con abstracción del titular que ocupa el puesto.

Artículo 18. Es facultad de la Empresa el estudio y calificación de puestos de trabajo en la misma, lo que realizará a través de sus correspondientes servicios técnicos de organización.

Artículo 19. *Valoración de puestos.*—El método de valoración de puestos de trabajo que se viene aplicando y que es el internacionalmente utilizado en la industria del vidrio, permite, en el momento actual, establecer un sistema de encuadramiento y promoción basado en la calificación de puestos.

Por lo tanto, la clasificación profesional que se respeta no tiene ninguna relación con la calificación, ya que no existe ninguna relación entre ambas.

Artículo 20. *Método de valoración.*—La calificación de los puestos de trabajo se funda en el análisis y estudio objetivo de las funciones asignadas a cada puesto.

Como consecuencia de este análisis, los distintos puestos se califican en niveles diversos, según su importancia absoluta y relativa, dentro de la organización de la Empresa.

La calificación así establecida pretende conseguir una jerarquización de todos los puestos de trabajo, basada en razones puramente objetivas, teniendo en cuenta los factores de:

—Conocimientos,
—Esfuerzos y
—Responsabilidades

que requiere el desempeño de las funciones que cada uno tiene asignadas.

Pretende la calificación obtener una visión objetiva del conjunto de los puestos de trabajo. Realizados los estudios pertinentes en la fábrica, se ha llegado a la conclusión de que en el momento actual son necesarios 14 niveles para poder establecer esta jerarquización objetiva que la calificación persigue, de tal forma que cada uno de estos niveles tendrá señalada una remuneración específica adecuada, absoluta y relativa a los factores de conocimientos, esfuerzos y responsabilidades que exige el correspondiente puesto de trabajo.

La calificación es consecuencia de un sistema de racionalización y organización del trabajo y sus modificaciones responden a las variaciones que real y objetivamente se introduzcan en cada uno de los factores que han servido para establecer cada nivel de calificación.

Artículo 21. *Comisión de valoración.*—El personal afectado por este Convenio acuerda que el método de valoración de puestos de trabajo será el internacionalmente aplicado en la industria del vidrio, y ya en aplicación.

Continuará actuando una Comisión de valoración en el Centro para estudiar e informar a la Comisión Central de Valoración en los casos de desacuerdo de algún empleado con el nivel asignado.

Estará constituida por:

—El Director del Centro o persona en quien delegue.

—Dos empleados propuestos por el Jurado de Empresa a la Dirección.

—El Jefe del Departamento en que está encuadrado el puesto de trabajo y un técnico de valoraciones designado por el Servicio de Relaciones Humanas.

Los empleados de la Comisión de Valoración seguirán un cursillo, organizado por la Empresa, que les capacite para el mejor desempeño de sus funciones en orden a la valoración de puestos.

La totalidad de la documentación e información que por razón del cargo utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter de confidencial y su difusión a personas ajenas a la Comisión, tanto de la Empresa como del exterior, será sancionada con lo establecido en los artículos 77 de la Ley de Contrato de Trabajo y 157 de la Ordenanza Laboral.

Al finalizar el examen del estudio del puesto hecho por la Comisión de Valoración, se comprobará con la tabla de ponderación (en presencia de todos sus componentes) el nivel resultante.

Artículo 22. La Dirección de la Empresa tiene a disposición del Jurado los detalles necesarios para la aplicación general del método de valoración en los aspectos relativos a la forma de aplicación, redacción de análisis, descripción del empleo, detalle de las operaciones y asignación de niveles.

Sección 4.ª Promoción

Artículo 23. Ambas representaciones confirman que, en virtud de la experiencia obtenida en el Convenio Colectivo anterior, el sistema de promoción dentro de la Empresa es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo, con excepción de los puestos que por sus exigencias de formación o responsabilidad deban ser de libre designación de la Empresa, previo informe del Jurado de Empresa.

Se define como promoción el cambio de nivel de calificación que pueda producirse de alguna de las dos siguientes maneras:

a) Porque hayan variado las misiones encomendadas al titular del puesto de trabajo en forma tal que modifiquen su calificación.

b) Porque habiéndose producido la baja del titular de un puesto de nivel superior sea preciso, a criterio de la Dirección, cubrirla con otro titular.

Artículo 24. *Plazos y condiciones de promoción.*—En el supuesto a) del artículo anterior, y con independencia de las revisiones periódicas de la valoración que los Servicios Técnicos de Organización realizarán, cuando un empleado considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que, a su juicio, motiven una revisión, solicitará ésta por escrito al Jefe de su servicio.

En el plazo máximo de tres meses, a partir de la fecha de solicitud, la Empresa realizará la revisión de la valoración notificando al interesado el resultado.

Caso de disconformidad con el valor asignado al puesto, el titular podrá recurrir ante la Comisión de Valoración de su Centro de trabajo.

Si la revisión diera lugar a una elevación del nivel del puesto, esta modificación surtirá efectos económicos, en todos los casos, desde la fecha en que se presentó la solicitud de revisión.

En el supuesto b) la provisión de la vacante se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud, en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 25. *Convocatoria.*—Producida la vacante, si la Dirección del Centro considera necesario cubrirla, anunciará la fecha, condiciones requeridas para concurrir y programas de materias sobre el que versarán las pruebas de aptitud, pudiendo presentarse todos los empleados (de igual o inferior nivel al puesto convocado) que lo deseen, excepto en los casos que por disposición oficial se exija una titulación determinada.

En ningún caso el plazo de tiempo entre la convocatoria y las pruebas deberá ser inferior a un mes.

Artículo 26. *Tribunales de calificación.*—El Jurado de Empresa propondrá a dos de sus miembros o empleados de la rama afectada para que sean designados por la Dirección, y en unión de otros dos representantes de la Empresa, constituyan los tribunales calificadores de las pruebas de aptitud.

Artículo 27. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se estime conveniente, pruebas psicotécnicas para determinar las condiciones de los candidatos en orden a la ocupación más adecuada del puesto de trabajo vacante.

Artículo 28. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitud se dará preferencia para ocupar la vacante convocada al trabajador más antiguo.

Del mismo modo, tendrá preferencia, a igualdad de resultados en las pruebas, aquellos empleados que hayan asistido a cursos de perfeccionamiento profesional de los organizados por la Empresa o realizados libremente, siempre que dichos cursos tengan relación, previa exhibición de los certificados o diplomas, con el puesto a cubrir.

Artículo 29. *Consolidación del puesto.*—Superada la prueba de aptitud, para consolidar el nivel correspondiente al nuevo puesto de trabajo se requerirá un período de formación y adaptación variable según el nivel de origen y el que desempeña provisionalmente.

De acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 4.º del artículo 112 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, estos períodos de formación y adaptación no tendrán la consideración de trabajos de superior categoría, aun cuando el titular se le abonará la retribución correspondiente al nivel del puesto que trata de consolidar.

Los períodos de formación y adaptación serán los que figuran en las tablas siguientes:

Grupo de niveles	Niveles	Periodo de formación y adaptación
I	1 a 2 2 a 3	1 mes.
II	3 a 4 4 a 5	2 meses.
III	5 a 6 6 a 7 7 a 8	3 meses.
IV	8 a 9 9 a 10 10 a 11	5 meses.
V	11 a 12 12 a 13 13 a 14	6 meses.

Cuando el cambio de nivel implique pasar de un grupo a otro que no sea el inmediatamente superior, el período de formación y adaptación será siempre de ocho meses.

En el caso de que no se supere por el interesado el período correspondiente a formación y adaptación, o al término del mismo no se hubiera adaptado al nuevo puesto, a juicio de la Dirección del Centro, el empleado podrá optar entre ser destinado a su puesto de origen o cubrir otro puesto que la Dirección le proponga.

En tal hipótesis, el trabajador calificado en segundo lugar en las pruebas de aptitud pasará a iniciar el período de formación y adaptación.

Artículo 30. *Garantía personal.*—En ningún caso podrá ser destinado un empleado a ocupar puestos de inferior nivel con disminución de retribución, excepción hecha de los supuestos de incapacidad o ineptitud, que se regirán por las normas legales vigentes o las de imposición de sanción que llevan aparejada la pérdida de categoría, según la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y la de nivel, que se recoge en este Convenio.

En su consecuencia, si un empleado es destinado a un puesto de nivel inferior, conservará la retribución del puesto que ocupaba, salvo que el traslado haya tenido lugar por alguna de las causas previstas en el párrafo anterior.

Artículo 31. *Trabajos de nivel superior.*—En los casos de perentoria necesidad, y por plazo que no exceda de tres meses, el empleado podrá ser destinado a ocupar un puesto de nivel superior y tendrá derecho a percibir un suplemento de salario equivalente a la diferencia entre el salario que venía percibiendo y el asignado al nivel que tenga el puesto que sustituye.

Una vez reintegrado el titular del puesto, el sustituto volverá a su puesto de origen con el salario a éste asignado y sin derecho a consolidar el nivel que haya ocupado como sustituto, haciéndolo constar en el expediente personal.

En los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, vacaciones, permisos y excedencias forzosas, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a consolidación y sí al suplemento de salario cuando la sustitución se realice con la plena responsabilidad exigida por el puesto.

Artículo 32. *Trabajo a nivel inferior.*—La Empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un empleado a realizar misiones de nivel inferior al que tenga reconocido. El empleado seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su nivel y función anterior le corresponda, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31.

Artículo 33. *Formación.*—Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

a) La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcance el mayor número posible de empleados.

b) De conformidad con lo expresado en el párrafo 2.º del artículo 29, se considerará mérito preferente para la promoción el hecho de haber realizado con aprovechamiento cursos de formación y de perfeccionamiento.

c) Los empleados asistirán a los cursos propuestos por la Empresa con fines de perfeccionamiento, promoción o reconversión del personal, y justificará debidamente la negativa en caso de no asistir.

CAPITULO IV

Sección 1.ª Condiciones de trabajo

Artículo 34. *Jornada de trabajo.*—La jornada normal de trabajo será de cuarenta y cinco horas semanales, para la que se fija la remuneración que en el presente Convenio se señala.

Los empleados titulares de puestos cuya actividad exija jornada superior a las 45 horas semanales, vienen obligados a continuar en el mismo horario.

Aquellos empleados o grupos de empleados que hasta el momento han tenido condiciones especiales en cuanto a la jornada de trabajo, continuarán disfrutando de dichas condiciones exclusivamente a título personal y sin que los de nuevo ingreso puedan alegar al respecto a estas condiciones como norma aplicable de carácter general.

Artículo 35. *Jornada de verano.*—Aun cuando la jornada convenida en los artículos precedentes es de 45 horas semanales, si la organización del trabajo lo continúa permitiendo durante la vigencia del presente Convenio, se disfrutará de una jornada especial, durante los meses de julio y agosto, de 36 horas semanales, a razón de seis horas diarias durante los seis días laborables de la semana.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, el Jurado de Empresa, atendiendo a las circunstancias del Centro, podrá proponer a la Dirección las variaciones que considere aconsejables. La Dirección del Centro no quedará vinculada por tal proposición en cuanto signifique variación en lo establecido como norma general. En cualquier caso, la propuesta del Jurado no podrá implicar en modo alguno disminución de las horas totales de trabajo efectivo de cada año.

Pueden acordarse, igualmente, y sin aumento de retribución, el establecimiento de turnos de guardia que aseguren la prestación de los servicios en los casos en que sea necesario.

Artículo 36. *Horarios.*—Es susceptible de establecerse, dentro de la jornada de 45 horas, la distribución de horarios y semanal dentro de los días laborables de la semana, que, previa conformidad de la Dirección General, podrá ser sometida a la Autoridad laboral.

En este Centro fabril podrán proponerse horarios que, garantizando la buena marcha de los servicios y sin que representen disminución en el número de horas semanales trabajadas, permitan el descanso, en sábados alternos, de parte del personal.

Sección 2.ª Vacaciones

Artículo 37.—El período de vacaciones anuales retribuidas para los empleados mayores de 18 años de edad será, para todos los niveles, de veintiún días naturales durante el primer año de servicio, incrementándose en los sucesivos hasta llegar a treinta días naturales, de acuerdo con la tabla que figura a continuación:

Primer año	21 días.
Segundo año	22 días.
Tercer año	23 días.
Cuarto año	25 días.
Quinto año	27 días.
Sexto año	29 días.
Séptimo año	30 días.

El personal de nuevo ingreso disfrutará, antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre sobre veintiún días, computándose la fracción como mes completo. Al año siguiente disfrutará de veintiún días, comenzando el siguiente la acumulación prevista en el párrafo anterior.

Se podrán disfrutar en cualquier época del año, según las necesidades del trabajo. No se podrán acumular períodos de vacaciones de un año para otro.

Dentro de las necesidades del servicio y salvo por razones personales de carácter excepcional, se prevé que en los Centros que tengan jornada reducida en los meses de julio y agosto, la Dirección podrá organizar el régimen de vacaciones para que el personal incluido en este Convenio las disfrute durante estos meses.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. Del mismo modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se le retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Sección 3.ª Permisos, licencias y excedencias

Artículo 38. La Empresa concederá a su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias, en los casos siguientes:

1.º Matrimonio.

2.º Alumbramiento de la esposa.

3.º Enfermedad grave del cónyuge, de los hijos o de los padres (comprendiendo este concepto los padres políticos).

4.º Muerte del cónyuge, padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos, consanguíneos y afines.

5.º Exámenes.

6.º Cumplimiento inexcusable de deberes públicos.

7.º Asistencia a reuniones sindicales y de la Mutualidad, a quienes por su cargo tengan obligación de hacerlo.

8.º Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica, que deberá justificarse.

Sólo tendrá derecho a estos permisos el personal fijo.

Estos permisos se solicitarán al Jefe del Servicio y serán concedidos automáticamente siempre que se justifique la causa.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas en el párrafo anterior, será el siguiente:

—Matrimonio: Diez días naturales.

—Natalicio: Tres días laborales.

—Enfermedad del cónyuge, hijos o padres: Dos días naturales, más tiempo de viaje, hasta un total de cinco días.

—Muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo de viajes, hasta un total de cinco días.

—Deberes públicos, reuniones sindicales, exámenes, etcétera.

En los casos previstos en los apartados 5.º, 6.º y 7.º del presente artículo, se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, previa justificación ante

la Dirección, de la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originen su petición y durante el tiempo necesario.

Artículo 39. *Licencias.*—La Dirección de la Empresa, por sí misma o por persona expresamente autorizada para hacerlo en cada caso, podrá acordar la concesión de licencias extraordinarias por el tiempo que se fije.

Los empleados que deseen obtener una licencia a que se refiere este artículo deberán solicitarlo por escrito de la Dirección de la Empresa, haciendo constar las razones en que fundamentan su solicitud y las condiciones en que desearían les fuese concedida la licencia y tiempo de duración.

La Dirección, a la vista de las peticiones y previos los informes que juzgue oportuno interesar, en el plazo de un mes, comunicará al interesado la decisión adoptada. En principio, tales licencias, caso de acordarse su concesión, serán sin percibo de haberes de ninguna clase. En todo caso, salvo acuerdo expreso de la Dirección, no contará el tiempo de duración de estas licencias como servicio a la Empresa.

Quince días antes de terminar el período por el que fue concedida la licencia especial, el beneficiario deberá solicitar su reincorporación al servicio activo, bien al puesto que tenía al causar baja, bien al nuevo que se le asigne por la Dirección de la Empresa, entendiéndose que renuncia al reingreso si no formula por escrito la solicitud pertinente, en cuyo caso la Empresa procederá a darle definitivamente de baja en su plantilla.

Artículo 40. *Excedencias.*

Las excedencias podrán ser:

a) Voluntarias: Los trabajadores que tengan antigüedad superior a un año podrán interesar de la Dirección de la Empresa que les sea concedida excedencia voluntaria, sin percibo alguno de haberes, por un tiempo que no sea inferior a un año ni superior a cinco años. Durante el tiempo de excedencia no se computará éste a efectos de antigüedad ni aumentos económicos y, desde luego, le está prohibido al empleado que pida la excedencia prestar servicio en otra Empresa distinta, sea cual sea la clase de trabajo a que se dedique, salvo en el caso de que especialmente se le autorice. La infracción de esta norma será considerada en todo caso como justa causa de despido.

b) Forzosas: Tal y como prevé la Ley de Contrato de Trabajo y el artículo 133 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, pasarán automáticamente a la situación de excedencia forzosa los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

1.º Nombramieno de cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.

2.º Ejercicio de cargos del Movimiento o de la Organización Sindical en las mismas circunstancias.

3.º Enfermedad, durante el tiempo que ésta subsista y en las condiciones reglamentarias.

En los casos 1.º y 2.º, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine.

En el caso previsto en el apartado 3.º, el trabajador enfermo pasará automáticamente a la situación de excedencia forzosa, transcurridos que sean tres años desde el comienzo de la baja por enfermedad, sin que se pueda reintegrar a su puesto de trabajo.

Artículo 41. *Reingreso.*—En todos los casos en que se conceda la excedencia, cuando se solicite el reingreso deberá hacerse dentro del mes anterior a aquel en que cesara la causa o razón que motivó el pase a dicha situación, perdiendo el derecho al reingreso los trabajadores que no lo solicitaran dentro del plazo señalado.

En el caso de que no haya vacante del nivel que ostentaba el empleado en el momento de pasar a la situación de excedente, se le comunicará, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en puesto de trabajo de su nivel y actividad u otro puesto de nivel inferior que la Empresa proponga, percibiendo la retribución correspondiente al puesto realmente ocupado.

Los trabajadores excedentes, por las causas señaladas en los apartados 1.º y 2.º del artículo 41, tendrán derecho al reingreso automático, sin esperar que se produzcan vacantes en la categoría que tenían en activo, aunque no tendrán derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo.

En los casos señalados en el apartado 3.º, el excedente que solicite el reingreso lo efectuará en las condiciones señaladas por la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica. Podrá el empleado reingresar automáticamente cuando el alta sea confirmada por el médico de Empresa y en el puesto y nivel que la Empresa pueda ofrecerle.

Sección 4.ª Trabajo de mujeres.—Maternidad

Artículo 42. De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, las empleadas que hayan entrado en el octavo mes de embarazo tendrán derecho a dejar de acudir al trabajo, siempre que presenten certificación médica en que se haga constar que el alumbramiento se producirá aproximadamente en el término de seis semanas, y no se reintegrará a su puesto de trabajo hasta transcurrido igual período de tiempo posterior al parto.

Las mujeres, mientras tengan hijos en período de lactancia, tendrán derecho, dentro de la jornada de trabajo, a una hora de descanso al día (divisible en dos períodos de media hora). No se les descontará ninguna cantidad de su remuneración normal por este tiempo.

Las restantes condiciones de trabajo de la mujer trabajadora se regirán por lo establecido en el Decreto 2.310/1970, de 20 de agosto.

CAPITULO IV

ESTRUCTURA DE LA REMUNERACION

Sección 1.ª Generalidades

Artículo 43. *Concepto y disposiciones generales sobre la remuneración.*—La remuneración del personal incluido en el presente Convenio está integrada por los siguientes conceptos que se regulan en los artículos posteriores:

a) *Retribuciones garantizadas:*

1.ª Sueldo Convenio (sueldo calificación + complemento de productividad).

2.ª Prima global por objetivos (P. G. O.) al mínimo garantizado.

3.ª Gratificaciones reglamentarias.

4.ª Participación en beneficios.

Dentro de la remuneración se encuentra incluida cualquier forma de retribución que venía rigiendo hasta ahora.

b) *Retribuciones complementarias:*

1.ª Antigüedad.

c) *Retribuciones extrasalariales:*

1.ª Plus personal.

2.ª Prima anual.

d) *Retribuciones especiales:*

1.ª Trabajos extraordinarios.

2.ª Indemnización por trabajo a turno (personal técnico).

3.ª Compensación por suplemento de jornada.
4.ª Guardias.
5.ª Factores de indemnización.

Con carácter general se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema de retribución que ha quedado estructurado en el presente capítulo:

a) La estructura de remuneración es un conjunto indivisible y el nivel global anual es la cifra total de retribución, sin que por ello sea lógico comparar situaciones anteriores sin tener en cuenta este global anual. Sería erróneo comparar, por separado, los diversos sistemas de retribución, pues es evidente que toda reestructuración lleva consigo la absorción total o parcial de ciertos conceptos y que, por tal razón, las situaciones individuales sólo pueden apreciarse con exactitud si son comparadas —la anterior y la actual— en sus percepciones totales globales y no concepto por concepto.

b) En el total fijado como retribución, excepción hecha de los devengos extrasalariales, se considerará incluido el mínimo que señala la Ley para los trabajos con incentivo, prima, tarea, destajo, etc.

c) De todas las percepciones indicadas en la estructura de remuneración deberá ser deducida la parte que les pueda corresponder por el I. R. T. P.

SECCIÓN 2.ª RETRIBUCIONES GARANTIZADAS

Artículo 44. *Sueldo Convenio.*

Estará integrado por los siguientes conceptos:

a) *Sueldo de calificación.*—Como ya se hizo constar en el capítulo III sobre organización del trabajo, la calificación de puestos ha dado como resultado el establecimiento de 14 niveles diferentes, cuya retribución es también distinta en base a la importancia de cada puesto a la que denominamos sueldo de calificación.

b) *Complemento de productividad.* — Estiman los miembros de la Comisión deliberadora del Convenio que la productividad general de la Sociedad permite, con los objetivos ya alcanzados al momento de la entrada en vigor de estas normas, establecer un complemento fijo de productividad, que sumado con el sueldo de calificación constituya el sueldo mínimo anual pactado.

Atendiendo al criterio expuesto, se conviene en señalar las cantidades anuales que corresponden al concepto complemento de productividad para cada nivel de valoración y que figuran en la columna correspondiente de la tabla de remuneraciones mínimas garantizadas que se adjunta como anexo I.

El complemento de productividad permanecerá invariable durante el tiempo de vigencia del Convenio o de su prórroga, en caso de que se acuerde ésta

Artículo 45. *Prima global por objetivos.*—La percibirán todos los empleados incluidos en el presente Convenio con arreglo a los coeficientes que se señalan en el cuadro que a continuación se establece para los distintos grupos de niveles.

Esta prima se calculará en función de los objetivos de este Centro, pudiendo ser distinta según los resultados que arroje el cálculo que sirve de base para su determinación.

La elección de la fórmula para el cálculo de esta prima será de la incumbencia de la Dirección, que tendrá derecho a modificarla manteniendo siempre el propósito de que sea expresión, lo más exacta posible, de la evolución del cumplimiento de los objetivos previstos y, fundamentalmente, del mantenimiento de la productividad dentro de los límites razonables.

La fórmula de cálculo se comunicará al Jurado de Empresa, cuando las circunstancias lo hagan necesario por variar la misma, en razón de unos nuevos medios de producción u otras circunstancias.

Grupos	Niveles	Coeficientes P. G. O.
Aspirantes	Aspirantes	1
I	1 y 2	1,5
II	3, 4 y 5	2
III	6, 7 y 8	2,5
IV	9, 10 y 11	3
V	12, 13 y 14	3,5

Se garantiza que durante la vigencia de este Convenio el valor mínimo del punto/mes para el coeficiente 1 no podrá ser inferior a 550 pesetas.

La percepción de la prima global por objetivos se regirá por las siguientes normas:

—La prima se devengará por día efectivamente trabajado, y en caso de ausencias justificadas, sólo se devengará cuando se trate de ausencia legal por razón de cargos electivos sindicales o políticos, rigiéndose por las normas de general aplicación para estos casos.

—Esta prima se devengará durante el período de vacaciones.

—Podrá suprimirse durante el período máximo de un mes, en caso de faltas graves o muy graves de las previstas y calificadas en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica con tal carácter y, específicamente, en caso de faltas injustificadas de asistencia.

Artículo 46. *Retribución de vacaciones.*—Ambas representaciones acuerdan que los conceptos que integran la retribución en vacaciones están compuestos por los que se indican a continuación, en atención a evitar oscilaciones en la remuneración del personal dependiente, entre otras circunstancias, de la época en que disfruten sus vacaciones anuales, quedando compensadas las cantidades que pudieran corresponder con las superiores que garantiza la Empresa con el presente Convenio; todo lo cual sustituye a lo previsto en el párrafo 6.º del artículo 95 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, quedando la Comisión deliberadora informada de que en tal retribución se encuentran incluidas las partes proporcionales que a vacaciones corresponden:

—Salario Convenio.
—Plus personal.
—Antigüedad
—P. G. O. correspondiente al período de vacaciones, es decir, la que se pague en el Centro de Trabajo durante el período en que el perceptor disfrute su descanso anual.

Artículo 47. *Gratificaciones reglamentarias.*—Consisten en dos mensualidades, calculadas sobre el sueldo convenio, más plus personal, más antigüedad:

—Una en 18 de julio
—Otra en Navidad.

En estas gratificaciones se abonará, además, el promedio de lo realmente percibido por P. G. O. durante los seis meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Artículo 48. *Participación en beneficos.*—De acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, se establece que en concepto de participación en beneficios será abonada, dentro del mes de marzo de cada año, una cantidad equivalente al 6 por 100 de los sueldos del artículo 100 de la Ordenanza, durante doce meses y de la antigüedad que a cada empleado le corresponda, también sobre doce meses.

SECCIÓN 3.ª RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 49. *Antigüedad.*—Las percepciones por antigüedad se regirán por las tablas que figuran en el anexo II, de acuerdo con los grupos de niveles de valoración.

Si durante el período de vigencia del presente Convenio fuesen modificados por el Gobierno los sueldos mínimos establecidos legalmente, no variarán los valores de la antigüedad en tanto el cómputo global anual de todas las percepciones que figuran en el Convenio sean superiores a las retribuciones anuales mínimas que resulten del cálculo reglamentario.

La fecha límite para el cómputo de la antigüedad comenzará a partir de la fecha de ingreso en la Empresa o en aquella en que se hayan cumplido los dieciocho años de edad, en su caso.

Sección 4.ª Retribuciones extrasalariales

Artículo 50. *Plus personal.*—El plus personal es un devengo extrasalarial que se concede atendiendo a las circunstancias cualitativas de orden personal en cada empleado y sin requerir su aceptación ni contraprestación de ninguna clase.

Será libremente atribuido por la Dirección del Centro, que fijará el porcentaje correspondiente que, a título de devengo extrasalarial, ha de incrementar la retribución pactada. Este porcentaje puede alcanzar el tope máximo del 40 por 100, calculado sobre el sueldo de calificación.

Artículo 51. *Prima anual.*—Con el carácter de devengo extrasalarial, tal y como ha sido definido en el Decreto de 15 de febrero de 1962, se podrá conceder, a todo o parte del personal incluido en el presente Convenio, una gratificación extraordinaria en fin de año, cuya cuantía será variable y cuya concesión no requiere contraprestación específica del trabajador, no dando lugar a reclamación alguna si se suprime o reduce, ni requiriendo tampoco la previa aceptación por parte del interesado. Se incluyen en el Convenio ambos devengos, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto regulador del salario, a los solos efectos de calificar y determinar su carácter de "devengo extrasalarial" y porque consten así como en la correspondiente ordenación de las retribuciones, tal y como se determina en la repetida disposición legal.

Sección 5.ª Retribuciones especiales

Artículo 52. *Trabajos extraordinarios y guardias.*—En el caso de que se efectúen trabajos extraordinarios por necesidades del servicio, la Dirección fijará la retribución que debe percibirse en tales supuestos, atendiendo a la índole del trabajo, al nivel del puesto ocupado y al tiempo empleado en su realización.

Los empleados titulares de puestos de trabajo cuyo desempeño exija, por sus características especiales, la existencia de un turno de guardia domiciliaria en el Centro de Trabajo. Percibirán mensualmente por este concepto una cantidad que, como máximo, podrá llegar a ser de 1.500 pesetas a cada uno de los titulares.

Artículo 53. *Indemnización trabajo a turno.*

a) *Trabajo a turno y nocturno:*

Los empleados que trabajen a tres turnos de ocho horas y que tienen, por tanto, que trabajar de noche percibirán, como compensación por estos conceptos, las siguientes cantidades:

TURNO

Niveles 12 - 14	37 pesetas por día
Niveles 8 - 11	32 pesetas por día
Niveles 6 - 7	23 pesetas por día
Niveles 4 - 5	20 pesetas por día

NOCTURNO

Niveles 12 - 14	85 pesetas por día
Niveles 8 - 11	75 pesetas por día
Niveles 6 - 7	55 pesetas por día
Niveles 4 - 5	50 pesetas por día

A los efectos de lo expresado en este artículo, se entiende por trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 y las 6 horas, cuando corresponda efectuarlo por la rotación natural del turno.

Con las percepciones indicadas se considera satisfecho lo que señala la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica.

Artículo 54. *Trabajo en domingos y festivos.*—El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

1.º *Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio.*

Percibirá como suplemento, por trabajar ese día, las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Nivel	Ptas.	Nivel	Ptas.
4	180	9	265
5	195	10	280
6	205	11	295
7	230	12	325
8	250	13	340
		14	365

2.º *Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio.*

Por el hecho de trabajar ese día, percibirán los suplementos que figuran en la siguiente tabla:

Nivel	Ptas.	Nivel	Ptas.
4	540	9	800
5	600	10	840
6	630	11	930
7	690	12	990
8	730	13	1.020
		14	1.140

Para el cómputo de los días festivos se tendrá en cuenta los festivos que indique el calendario oficial de la provincia correspondiente, más un número de fiestas locales, que no podrá ser superior a dos.

3.º *Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo.*

Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincide con día festivo, percibirá como suplemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

Nivel	Ptas.	Nivel	Ptas.
4	240	9	385
5	290	10	410
6	310	11	430
7	335	12	455
8	360	13	480
		14	540

Artículo 55. *Personal que no trabaje a turno.*—En el caso de que el personal que no trabaje a turno, por necesidades del servicio, se vea ogligado a trabajar en algún domingo o festivo y no se le pueda conceder descanso compensatorio, percibirá el día festivo o domingo trabajado con la misma retribución que la señalada para el segundo caso del apartado b) del artículo precedente. En caso de concederle descanso compensatorio, se abonará lo previsto en el caso primero del apartado b).

En el caso de que no trabaje la jornada completa, se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 56. *Factores de indemnización.*—Los puestos de trabajo están analizados y valorados por un método de valoración de factores de indemnización de trabajo mo-

lesto. Este método, que se utiliza internacionalmente para las industrias del vidrio, permite determinar qué puestos de trabajo deben ser indemnizados económicamente por concurrir en su desempeño circunstancias que se estime deben dan lugar a dicha compensación.

Corresponde a lo establecido en el artículo 116 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica por estar en el supuesto contemplado en el párrafo 4.º de dicho artículo, ya que los factores de indemnización constituyen las bonificaciones allí previstas.

Existen cuatro grados de factores de indemnización, que tienen, según el grado, una indemnización por día trabajado de la siguiente cuantía:

Grado 1	12 pesetas por día trabajado
Grado 2	18 pesetas por día trabajado
Grado 3	26 pesetas por día trabajado
Grado 4	36 pesetas por día trabajado

Estos factores se regirán por las siguientes normas:

a) La indemnización, según el grado, se percibirá por día efectivamente trabajado.

b) Está asignada al puesto de trabajo, no al titular, de tal forma que si un empleado es traslado de un puesto de trabajo que tenga asignado un grado de indemnización a otro puesto que no lo tenga, deja automáticamente de percibirla, comenzando a percibirla el empleado que lo haya sustituido.

c) Estos factores son dinámicos, es decir, evolucionarán en función de las variaciones que puedan sufrir las condiciones de trabajo que afecten a cada puesto. Si las condiciones de trabajo mejoran, esta indemnización puede disminuir y en algún caso hasta desaparecer, o viceversa.

Artículo 57. *Compensación por suplemento de jornada.*—Aquellos puestos de trabajo que tienen señalada jornada de cuarenta y ocho horas semanales continuarán desempeñándose en la misma forma que hasta ahora, pero a sus titulares se les concederá una retribución suplementaria, que se abonará mensualmente, habida cuenta de que la jornada que se ha señalado con carácter general en la Sección II es la de cuarenta y cinco horas semanales.

La compensación que se establece, de acuerdo con los niveles de calificación, será de carácter mensual y del siguiente orden:

Niveles	Pesetas
1 y 2	510
3, 4 y 5	660
6, 7 y 8	780
9, 10 y 11	960
12, 13 y 14	1.150

Con independencia de la compensación establecida para las jornadas de 45 a 48 horas, se establece, para los meses de jornada intensiva, un régimen de compensación, que se abonará a los titulares de los puestos incompatibles con esta jornada. Indemnización de 36 a 45 horas:

Niveles	Pesetas
1 y 2	1.200
3, 4 y 5	1.560
6, 7 y 8	1.800
9, 10 y 11	2.400
12, 13 y 14	3.000

Se entiende que a las anteriores cantidades se sumarán, en su caso, a la compensación ya establecida de 45 a 48 horas para los titulares de aquellos puestos que estén obligados a efectuar la jornada normal de 48 horas.

Si los horarios oficiales fueran inferiores a 48 horas, por disposiciones legales, nos atendremos a lo que se dicte al respecto.

CAPITULO V

PERSONAL SUBALTERNO

Artículo 58. *Condiciones generales.*—El personal encuadrado en el grupo 3.º, subgrupo E) de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, está incluido en las condiciones generales de este Convenio de personal empleado con aspectos particulares que precisan los siguientes artículos.

Las categorías profesionales a que se refiere el presente capítulo son las siguientes: Conserjes, Ordenanzas, Porteros, Enfermeros, Almaceneros, Guardas y Vigilantes Jurados. La remuneración que se fija para el personal está calculada para su jornada normal de trabajo establecida en la Ley o en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y será objeto de las deducciones proporcionales en el caso de que no se trabaje dicha jornada normal. Se respetará el encuadramiento, a título personal, adquirido al amparo del anterior Convenio Colectivo.

Las mujeres de limpieza continuarán rigiéndose por las normas específicas que se les viene aplicando.

Artículo 59. *Remuneración.*—Con el mismo sistema y conceptos expresados en el capítulo IV para el personal empleado, los subalternos tendrán las remuneraciones por conceptos que se indican en el anexo III, y en el anexo II para la antigüedad.

Artículo 60. *Prima global por objetivos.*—Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 46, teniendo, respectivamente, los siguientes coeficientes:

Grupos	Niveles	Coeficientes
I	S1 y S2	1,3
II	S3 y S4	1,5
III	S5 y S6	2,—

Artículo 61. *Condiciones particulares.*—Jornada de trabajo.—El personal subalterno que en la actualidad realiza jornada de trabajo de 48 horas semanales o superior a ésta, tendrá una reducción de jornada semanal de una hora treinta minutos durante el año 1973, y de tres horas semanales durante 1974.

Siempre que sea posible, esta reducción representará una disminución del horario diario de trabajo, que queda establecido en siete horas cuarenta y cinco minutos, o del semanal si se acordara que la reducción se haga en un solo día de la semana.

El personal que presta servicio en departamento de marcha continua o en aquéllos en que por razones de organización esté establecido o se establezca la modalidad de trabajo a turnos, está obligado a trabajar cuarenta y ocho horas semanales o las superiores que tengan establecidas, percibiendo por la diferencia de jornada los suplementos económicos que figuran en el artículo siguiente.

Artículo 62. *Compensación por suplemento de jornada.*—El personal a que se refiere el párrafo 3.º del artículo anterior percibirá por la diferencia de jornada de 46 1/2 y de 45 a 48 horas las siguientes cantidades semanales:

	1973	1974
Grados	De 46 1/2-48	De 45-48
S1 - S2	60	120
S3 - S4	66	132
S5 - S6	69	138

Artículo 63. *Vacaciones y suplementos.*—El período

de vacaciones será de 21 días naturales, incrementándose un día más por cada año de servicio hasta un máximo de 26 días.

Las horas extraordinarias se abonarán en la forma establecida por la Ley, de acuerdo con el siguiente baremo:

Grupo	Niveles	Ptas./hora
I	S1 - S2	60
II	S3 - S4	65
III	S5 - S6	70

Las horas extras trabajadas en domingo y festivos tendrán los valores que a continuación se fijan:

Grupo	Niveles	Ptas./hora
I	S1 - S2	72
II	S3 - S4	77
III	S5 - S6	85

En estas cantidades se consideran incluidos todos los conceptos de retribución y todos los recargos legales.

Trabajo a turno:

Son de aplicación todas las condiciones establecidas en el artículo 54, apartado a), siendo la indemnización la siguiente:

— 40 pesetas turno de noche.
— 20 pesetas por día de turno trabajado.

Trabajo en domingos y festivos:

El personal que trabaje a turno y le corresponda en domingos y festivos, se regirá por las siguientes normas:

1.º *Trabajo en domingo o festivo con descanso compensatorio.*—Percibirá como suplemento por trabajar ese día las cantidades que figuran en la siguiente tabla:

Grados S1 - S2 ..... 155 pesetas.
Grados S3 - S4 ..... 165 pesetas.
Grados S5 - S6 ..... 175 pesetas.

2.º *Trabajo en fiestas sin descanso compensatorio.*—Por el hecho de trabajar ese día percibirán los suplementos que figuran en la siguiente tabla:

Grados S1 - S2 ..... 485 pesetas.
Grados S3 - S4 ..... 505 pesetas.
Grados S5 - S6 ..... 545 pesetas.

3.º *Descanso semanal compensatorio coincidiendo con un día festivo.*—Cuando el descanso semanal compensatorio del domingo coincida con un día festivo, percibirá como suplemento por ese día las cantidades que figuran a continuación:

Grados S1 - S2 ..... 180 pesetas.
Grados S3 - S4 ..... 190 pesetas.
Grados S5 - S6 ..... 200 pesetas.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas representaciones entienden que los aumentos contenidos en el presente Convenio no obligarán a solicitar, a partir del 1.º de enero de 1973, ninguna variación en los precios oficiales de venta de los productos fabricados por los establecimientos a los que afecta el Convenio por razones salariales.

DISPOSICION FINAL

La Comisión deliberadora hace expresamente constar que el conjunto de normas contenidas en este Convenio sustituyen, íntegramente, aquellas por las que se venía rigiendo en todos sus aspectos la relación laboral del personal a quien afecta, incluidas en el Convenio Colectivo Sindical acordado entre Esperanza, S. A., y su personal empleado, que fue aprobado por resolución de la Delegación Provincial de Trabajo de Segovia en fecha 13 de marzo de 1971, quedando, por consecuencia, el Convenio referido sin ningún efecto, y siendo el presente texto del Convenio Colectivo el que regirá, para el conjunto de los Centros expresados, desde el 1 de enero de 1973 hasta el 31 de diciembre de 1974, ya que en su comparación colectiva, como considerando las condiciones que individualmente afectaban a cada empleado, en su conjunto, las pactadas en el presente Convenio son más beneficiosas.

PRESTACIONES DE CARACTER SOCIAL

Con independencia de los beneficios y las prestaciones establecidas legalmente, se establecen los siguientes premios:

a) *Premios de nupcialidad:*

Se concederá un premio de nupcialidad de 8.000 pesetas, que se regirá por las siguientes normas:

—Dos años de antigüedad en la fecha del matrimonio.

—Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización ambos.

b) *Premios de natalidad:*

Se concederá un premio de natalidad de 5.000 pesetas por cada hijo nacido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de dos años de antigüedad.

BECAS

Se establece un sistema de becas para ayuda de estudios a los hijos del personal incluido en el presente Convenio, según normas reglamentarias en un anexo 4.

PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Se prevé la concesión de préstamos al personal incluido en este Cnovenio para adquisición de viviendas, según las normas que se establecen en un anexo 5.

PREVISION

ENFERMEDAD.—INVALIDEZ PROVISIONAL

Prestaciones complementarias en caso de enfermedad común o accidente de trabajo

Cuando un empleado o subalterno sea dado de baja por el S. O. E. y previa confirmación de esta baja por el médico de Empresa, se concederá un complemento que sumado a la prestación económica que percibe por la Seguridad Social en la situación de incapacidad laboral transitoria, garantice que el empleado enfermo percibirá mensualmente, durante un período de tiempo proporcional a su antigüedad, el sueldo calificación, más complemento sueldo, más plus personal, más antigüedad.

Este período de tiempo será:

De cuatro meses, para los empleados que tengan de 1 a 5 años de antigüedad.

De cinco meses, para los empleados que tengan de 6 a 10 años de antigüedad.

De seis meses, para los empleados que tengan de 11 a 15 años de antigüedad.

De ocho meses, para los empleados que tengan más de 15 años de antigüedad.

Una vez transcurrido este período proporcional a su antigüedad, el empleado tendrá derecho a la mitad del complemento que venía percibiendo mensualmente.

El período de tiempo en que se percibe el conjunto de estos dos complementos sucesivos no podrá rebasar 18 meses, que es el tiempo establecido para la Seguridad Social como incapacidad laboral transitoria, más seis meses de prórroga si ella los concede.

En cuanto a las gratificaciones reglamentarias, se atendrán a lo establecido en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica y serán percibidas por el personal en situación de baja por enfermedad íntegramente en las fechas correspondientes a cada una de ellas.

En aquellos casos de enfermedad justificada, se abonará el complemento por enfermedad a partir del primer día de la baja, cualquiera que sea la duración de la enfermedad.

Además de las condiciones establecidas anteriormente, el personal incluido en el presente Convenio percibirá durante el período de enfermedad un complemento de retribución equivalente, según niveles, al siguiente baremo:

Nivel Aspirante	12
N/S1 y S2	16
N-1 y 2, S3 y S4	19
N-3, 4 y 5, S5 y S6	24
N-6, 7 y 8	31
N-9, 10 y 11	38
N-12, 13 y 14	43

Estas cantidades como todas las de este Convenio se consideran brutas.

Invalidez provisional:

Una vez agotado el plazo concedido por incapacidad laboral transitoria, la Empresa abonará un complemento que, sumado a la indemnización que concede la Seguridad Social, garantice al empleado en tal situación la percepción del 90 por 100 del salario de cotización. Este complemento se abonará durante los siguientes períodos de tiempo:

—De 1 a 5 años de antigüedad, durante 2 años.
—De 6 a 10 años de antigüedad, durante 3 años.
—De 11 a 15 años de antigüedad, durante 4 años.
—Más de 15 años de antigüedad, durante todo el período en que la Seguridad Social abona por invalidez provisional.

JUBILACION

Como en el momento actual no se ha publicado aún la Ley de Pensiones de la Seguridad Social, la representación de la Empresa garantiza que en caso de jubilación ninguno de los trabajadores incluidos en el Convenio percibirá, como pensión de jubilación, cantidad inferior a la que hubiere percibido de aplicarse las normas contenidas en el anterior Convenio, según su antigüedad y plazos de cotización, considerando el mismo régimen para el cálculo de la jubilación que rige en el Reglamento de Régimen Interior.

Cuando sean aprobadas las nuevas normas de pensiones de jubilación de la Seguridad Social, la Empresa notificará al Jurado el nuevo sistema y las condiciones de jubilación con las garantías establecidas en este artículo.

SEGURO DE VIDA

Se regirá por las normas del anexo VI.

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

PERSONAL EMPLEADO, MAYOR DE 18 AÑOS Y SIN ANTIGÜEDAD

NIVELES	Sueldo calificación 12 meses	Complemento productividad 12 meses	Sueldo Convenio 12 meses	P. G. O. 14 meses 550 ptas.	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
ASP.	39.276	19.572	58.848	7.700 (1)	9.808	2.073	78.429
1	65.412	29.232	94.644	11.550 (1,5)	15.774	3.241	125.209
2	72.768	31.128	103.896		17.316	3.241	136.003
3	76.500	33.960	110.460	15.400 (2)	18.410	3.629	147.899
4	84.516	35.892	120.408		20.068	3.629	159.505
5	96.444	38.304	134.748		22.458	3.889	176.495
6	100.596	40.032	140.628	19.250 (2,5)	23.438	3.889	187.205
7	108.240	41.196	149.436		24.906	4.148	197.740
8	120.324	43.848	164.172		27.362	4.148	214.932
9	123.012	45.432	168.444	23.100 (3)	28.074	4.667	224.285
10	132.312	47.916	180.228		30.038	4.667	238.033
11	144.456	51.708	196.164		32.694	5.185	257.143
12	149.076	53.112	202.188	26.950 (3,5)	33.698	5.185	268.021
13	162.000	55.608	217.608		36.268	5.466	286.292
14	180.276	58.872	239.148		39.858	5.466	311.422

CUADRO DE REMUNERACIONES MINIMAS

PERSONAL SUBALTERNO, MAYOR DE 18 AÑOS Y SIN ANTIGÜEDAD

NIVELES	Sueldo calificación 12 meses	Complemento productividad 12 meses	Sueldo Convenio 12 meses	P. G. O. 14 meses 550 ptas.	Gratificación reglamentaria 2 meses S. C.	Participación en beneficios	TOTAL ANUAL
S-1	71.052	23.148	94.200	10.010 (1,3)	15.700	2.628	122.538
S-2	73.692	24.864	98.556		16.426		127.620
S-3	77.820	25.716	103.536	11.550 (1,5)	17.256	3.112	135.454
S-4	81.780	26.568	108.348		18.058		141.068
S-5	84.768	27.420	112.188	15.400 (2)	18.698	3.241	149.527
S-6	91.368	28.284	119.652		19.942		158.235

IMPORTE ANUAL ANTIGÜEDAD (12 MESES)

Años servicio	N-1-2 y S.	N-3-4-5	N-6-7-8	N-9-10-11	N-12-13-14
0,6 - 1	816	912	1.032	1.164	1.368
1 - 2	1.620	1.812	2.076	2.328	2.736
2 - 3	2.700	3.024	3.456	3.876	4.548
3 - 4	3.780	4.236	4.836	5.424	6.372
4 - 5	5.400	6.048	6.900	7.740	9.096
5 - 6	6.156	6.900	7.872	8.820	10.380
6 - 7	6.912	7.740	8.832	9.912	11.652
7 - 8	7.668	8.592	9.792	10.992	12.924
8 - 9	8.424	9.444	10.764	12.072	14.196
9 - 10	9.180	10.284	11.736	13.164	15.468
10 - 11	9.936	11.136	12.696	14.244	16.740
11 - 12	10.692	11.976	13.668	15.324	18.024
12 - 13	11.448	12.828	14.628	16.404	19.296
13 - 14	12.204	13.668	15.600	17.496	20.568
14 - 15	12.960	14.520	16.560	18.576	21.840
15 - 16	13.716	15.360	17.532	19.656	23.112
16 - 17	14.472	16.236	18.492	20.748	24.384
17 - 18	15.228	17.064	19.464	21.828	25.668
18 - 19	15.984	17.904	20.424	22.908	26.940
19 - 20	16.740	18.756	21.396	24.000	28.212
20 - 21	17.496	19.608	22.356	25.080	29.484
21 - 22	18.252	20.448	23.328	26.160	30.756
22 - 23	19.008	21.300	24.288	27.240	32.028
23 - 24	19.764	22.140	25.260	28.332	33.312
24 - 25	20.520	22.992	26.220	29.412	34.584
25 - 26	21.276	23.832	27.192	30.492	35.856
26 - 27	22.032	24.684	28.192	31.584	37.128
27 - 28	22.788	25.536	29.124	32.664	38.400
28 - 29	23.544	26.376	30.084	33.744	39.672
29 - 30	24.300	27.228	31.056	34.836	40.956
30 - 31	25.056	28.068	32.016	35.516	42.228
31 - 32	25.812	28.920	32.988	36.996	43.500
32 - 33	26.568	29.760	33.948	38.076	44.772
33 - 34	27.324	30.612	34.920	39.168	46.044
34 - 35	28.080	31.464	35.880	40.048	47.316

o más.

ANEXO IV

REGLAMENTACION DE BECAS AL PERSONAL

1) *Disposiciones generales.*

Las ayudas para estudios se concederán a partir del curso académico 1973-74 por niveles, ciclos u otras modalidades educativas.

Una Comisión de Selección creada en cada Centro de Trabajo se reunirá todos los años para estudiar y resolver las solicitudes de becas que puedan ser presentadas en sus respectivos centros.

Estas Comisiones analizarán cada una de las solicitudes en función de las normas que se establecen a continuación y las enviarán al Centro de Proceso de Datos (C. P. D.) para su tratamiento.

Las Comisiones estarán presididas por el Director del Centro o persona en quien delegue, un Cuadro y dos representantes del personal en el Jurado de Empresa.

2) *Clases de ayudas.*

Todas las ayudas que se conceden serán en forma de beca para enseñanza; la cuantía de la beca-base dependerá del nivel, grado, ciclo o curso educativo para el que se solicite.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, igualmente se podrán solicitar ayudas para las distintas enseñanzas del Plan a extinguir que continúen en vigor.

En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

—Con la Educación General Básica empieza el período de escolaridad obligatoria; la edad de iniciación normal de este período corresponde a los seis años.

—El Bachillerato Unificado y Polivalente de acceso a estudios superiores o a la Formación Profesional de segundo grado.

—La Formación Profesional consta de tres grados: Al primero pueden acceder quienes hayan superado los estudios de Educación General Básica. Al segundo grado, quienes hayan concluido el primer grado u obtenido el título de Bachiller. Al tercer grado tendrán acceso quienes hayan superado el segundo grado de Formación Profesional o el primer ciclo de una Escuela Técnica Superior o Facultad, etc.

NIVEL EDUCATIVO LEY GENERAL DE EDUCACION	Beca-base	PLAN ENSEÑANZA A EXTINGUIR
EDUCACION PREESCOLAR	2.000	ENSEÑANZA PRIMARIA.
a) Jardín de Infancia.		
b) Escuela párvulos.		
EDUCACION GENERAL BASICA	3.000	SEGUNDA ENSEÑANZA ELEMENTAL.
1.ª Etapa.		
2.ª Etapa.		
FORMACION PROFESIONAL 1.er GRADO.		
BACHILLERATO UNIFICADO POLIVALENTE	4.000	SEGUNDA ENSEÑANZA SUPERIOR.
CURSO ORIENTACION UNIVERSITARIA...	5.000	SEGUNDA ENS. PREUNIVERSITARIA.
FORMACION PROFESIONAL 2.º GRADO.		
1.er CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA...	6.000	ENSEÑANZA SUP. GRADO MEDIO.
FORMACION PROFESIONAL 3.er GRADO.		
2.º CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA...	8.000	ENSEÑANZA SUPERIOR.
3.er CICLO EDUCACION UNIVERSITARIA.		

—Al Curso de Orientación Universitaria tendrán acceso quienes obtengan el título de Bachiller o superen la Formación Profesional de segundo grado. Dará, a su vez, acceso a la Educación Universitaria. Los estudios de Peritaje Mercantil, Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Graduado Social, Asistente Social se incluirán, a efectos de beca de la Empresa, en este nivel educativo (C. O. U.)

—Podrán considerarse como Enseñanza Superior de Grado Medio aquellos estudios que se imparten en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Escuelas Normales, Escuelas Profesionales de Comercio, etcétera, que actualmente están integradas en la Universidad como Escuelas Universitarias.

—A la Enseñanza Universitaria tendrán acceso quienes hayan superado el C. O. U.

Para aquellos estudios no incluidos en anteriores apartados, Comercio, Secretariado, etc., será necesario haber superado el ciclo completo de Educación General Básica, que su realización se efectúe en un Centro reconocido y en período no superior a dos años.

3) *Condiciones para solicitar becas.*

1.—Pertenecer a la plantilla de la Empresa en calidad de personal fijo.

2.—La antigüedad mínima que debe tener el solicitante en la Empresa será de dos años el 31 de diciembre del año de la petición.

Con carácter excepcional, la Comisión de los Centros remitirá a la D. C. R. H., para su estudio, aquellas solicitudes de empleados que no tengan este mínimo de antigüedad y que atiendan a circunstancias muy particulares.

3.—Podrán solicitar beca de Empresa los trabajadores que hayan obtenido beca oficial del Estado, así como becas o bonificaciones internas de los colegios. En este caso la empresa concederá el 50 por 100 de la beca que le hubiese correspondido si no hubiera obtenido beca oficial, calculado este 50 por 100 sobre la beca-base más los incrementos por cargas familiares.

4.—Las ayudas habrán de solicitarse para cursar estudios en los Centros docentes de la residencia familiar del solicitante; únicamente se solicitarán para localidad distinta cuando no existan los citados Centros en el lugar de residencia.

5.—La ayuda para estudios podrá ser solicitada también por los empleados para ellos mismos, siempre que cursen estudios que presenten interés para la Sociedad, a juicio de la Comisión.

La normativa de este último apartado queda recogida en la circular SRH-11/71, de fecha 3 de mayo de 1971.

6.—A las viudas de empleados fallecidos en activo se les reconocerá la antigüedad que tenía su marido y podrán solicitar, asimismo, ayudas para los hijos que tuviesen en edad escolar.

7.—Quedan exceptuados de esta reglamentación todos los Agentes del Cuadro A y S. G., sea cual fuere el número de hijos que tuviese y la edad de los mismos.

4) *Presentación de solicitudes.*

Las solicitudes de becas se presentarán en el impreso-modelo oficial que se establezca por la D. C. R. H. y en un plazo que no podrá rebasar la fecha del 31 de octubre de cada año. Este plazo será improrrogable, ya que la información ha de ser tratada conjuntamente por el C. P. D.

Junto con el impreso de solicitud el peticionario deberá:

—Especificar el nivel, grado, ciclo o curso educativo para el que hace la petición.

—Presentar justificante de matrícula del curso para el que se solicita la beca, con indicación de las asignaturas en las que se ha matriculado y de las notas de cada una de las asignaturas del curso inmediato anterior (certificación académica o del Centro correspondiente).

—En los casos de enseñanza universitaria media o superior, si la matrícula se realiza por asignaturas sueltas, deberán indicar el número de las mismas. La edad máxima autorizada para la solicitud de beca de educación universitaria será la de 25 años.

Para poder solicitar la beca de la Empresa será necesario haber obtenido la calificación de suficiente en la valuación global final anterior, o bien haber aprobado el número de asignaturas necesario para poder pasar oficialmente al curso siguiente.

De acuerdo con lo anterior, el repetir curso en su totalidad llevará aparejado la pérdida de la beca, que podrá, sin embargo, ser de nuevo concedida el siguiente año.

5) *Incremento de la beca según circunstancias.*

1.—La beca-base será idéntica para todo el personal; los incrementos serán función de la remuneración anual

del solicitante (se considerará: sueldo Convenio + gratificaciones reglamentarias + participación en beneficios), según el número de hijos, que estudien, a su cargo; además de los hijos que estudian se considerarán igualmente, a efectos de incrementos por el número de hijos, aquellos incapacitados tanto para el trabajo como para la realización de estudios en Centro de enseñanza no especializado.

Los distintos incrementos a que se hace referencia atenderán a los siguientes grupos:

A) Remuneración anual inferior a 150.000 pesetas (obreros, grados 1 al 16/empleados, niveles 0 a 5).

B) Remuneración anual superior a 150.000 pesetas (empleados, niveles 6 a 14).

INCREMENTO SEGUN NUMERO DE HIJOS

	A	B
1 hijo	Beca-base	Beca-base
2 hijos...	+ 30 %	+ 15 %
3 hijos...	+ 50 %	+ 35 %
4 hijos...	+ 70 %	+ 55 %
5 o más hijos...	+ 90 %	+ 75 %

Se concederá la beca-base a aquel de los hijos inscrito en el más avanzado curso, incrementándose esta base en el segundo y siguientes hasta un máximo de cinco hijos. Pasada esta cifra de solicitudes se mantendrá el incremento establecido para el quinto hijo. (Supuesto dos hijos estudiando —uno C. O. U., otro en 5.º curso E. G. B.— se concederá la beca-base al alumno de C. O. U.; se incrementará la beca de aquel inscrito en 5.º curso E. G. B.).

2.—El importe previsto para las becas de enseñanza primaria será fijo, cualquiera que sea el número de hijos que tenga el solicitante.

3.—Si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, la beca-base, con el incremento familiar, tendrá un incremento sobre lo establecido en el apartado anterior:

—Del 50 % si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, pero con posibilidad de regresar todos los días a esta residencia. Si la Empresa pusiera a disposición del alumno un medio de locomoción, dicho aumento quedaría anulado.

—Del 100 % si los estudios se realizan fuera de la residencia de los padres, sin posibilidad material de regresar diariamente a esta residencia.

En estos casos se sobreentiende que en el lugar de residencia del alumno no haya Centros para la realización de los estudios.

6) *Valoración del rendimiento académico.*

Calculados sobre la beca-base, se concederán premios a los estudiantes, en razón del resultado del curso, como sigue:

a) Alumnos de Educación General Básica con una evaluación global final o nota media del curso y sin que haya ningún suspenso, correspondiente a:

Notable	+ 50 %
Sobresaliente...	+ 100 %

b) A partir de Bachillerato Unificado y Polivalente, se incrementará la beca en un 20 % en aquellas asignaturas fundamentales de la modalidad educativa impartida, en las que se obtengan la calificación de sobresaliente o matrícula de honor.

7) *Veracidad datos declarados.*

La inexactitud de los datos declarados, así como la ocultación de poseer otras ayudas, será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

DEFICIENTES.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas del grupo que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en Centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid, y Centro de diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes, dado el carácter de sus lesiones, tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I. N. P., equivalente a 1.500 pesetas mensuales:

—Cuantía beca Empresa: 8.000 pesetas.

—Edad, de 5 a 25 años.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciban la asignación mensual del I. N. P. pero sí necesiten de educación en Centro especializado:

—Cuantía beca Empresa: 16.000 pesetas.

—Edad, de 5 a 25 años.

Será condición imprescindible la asistencia a un Centro de educación especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiar de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca-Empresa. Se reducirá esta beca en un 50 % si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de educación especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas por la Empresa.

El importe de esta beca será entregado en diferentes fechas: 50 % en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrado la inscripción a un determinado Centro. El 50 % en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al Centro en el que estuviera inscrito.

ANEXO V

PRESTAMOS PARA LA ADQUISICION DE VIVIENDAS

Condiciones para solicitarlo

Podrán solicitar préstamos para adquisición de viviendas todos aquellos empleados que cumplan las siguientes condiciones:

1.º Tener la condición de fijo y una antigüedad de 5 años al servicio de la Empresa. Excepcionalmente, podrán solicitarlo los productores solteros que tengan sólo dos años de antigüedad, cuando el motivo de la solicitud sea el de contraer matrimonio.

2.º Rellenar un impreso de solicitud, al que acompañará copia del plano del piso que desea adquirir y un documento expedido por el vendedor del piso en el que se indiquen las condiciones de la vivienda (superficie, emplazamiento, número de habitaciones y servicios de que dispone), así como las condiciones de pago y la entidad bancaria que garantiza las cantidades entregadas a cuenta.

3.º Siempre que sea posible, el empleado tratará de conseguir las ayudas establecidas por el Mutualismo Laboral y las Entidades de Ahorro.

4.º Comprometerse a la formalización de una Póliza de Seguro sobre las cantidades que pueda recibir de la Empresa.

Normas de concesión

La Empresa, a través de la Comisión nombrada al efecto, estudiará las solicitudes recibidas y las resolverá.

En caso de resolución favorable fijará las condiciones de concesión y de reembolso.

Los plazos y las cifras de reembolso estarán en función de las disponibilidades del fondo destinado a este fin, y en ningún caso estos plazos serán inferiores a 6 años.

ANEXO VI

SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los empeados y subalternos que cumplan las condiciones más adelante citadas:

a) Bien en caso de fallecimiento.

b) O bien en caso de invalidez permanente absoluta, pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente.

Empleados y subalternos asegurados

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los empleados y subalternos fijos en plantilla, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

2.º Los empleados y subalternos fijos en plantilla, jubilados anticipadamente entre los 60 y 65 años de edad, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

3.º Los empleados y subalternos fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan 65 años.

4.º Los empleados y subalternos fijos en plantilla, de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 65 años sigan en servicio activo hasta la fecha de su jubilación.

Empleados y subalternos excluidos de las garantías

1.º Eventuales o en período de prueba.

2.º Empleados y subalternos que estén cumpliendo el Servicio Militar o en situación de excedencia voluntaria.

Duración de las garantías

a) Comienzo de las garantías.—Las garantías tomarán efecto:

—A partir de la fecha de comienzo del plazo de duración de este Convenio Colectivo para los empleados y subalternos que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

—A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa con carácter fijo.

b) Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitiva en la Empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado "empleados y subalternos asegurados".

Capital asegurado

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su nivel por el coeficiente familiar.

Los capitales bases correspondientes a cada nivel son los siguientes:

	Pesetas
Aspirante	57.000
Nivel 1	104.000
Nivel 2	117.000
Nivel 3	123.000
Nivel 4	135.000
Nivel 5	156.000
Nivel 6	161.000
Nivel 7	173.000
Nivel 8	194.000
Nivel 9	198.000
Nivel 10	216.000
Nivel 11	240.000
Nivel 12	249.000
Nivel 13	272.000
Nivel 14	305.000
Subalternos:	
S-1	96.000
S-2	101.000
S-3	110.000
S-4	119.000
S-5	128.000
S-6	144.000

Coeficiente familiar

Según la situación familiar de los asegurados, se establecen los siguientes coeficientes, que se aplicarán sobre el capital base:

—Para asegurados solteros o viudos sin hijos... 100 %
—Para asegurados casados ... ... 120 %
—Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de 18 años o mayores incapacitados ... ... 120 %
—Para cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en un 20 %.

Riesgos garantizados

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Beneficiarios

El personal asegurado podrá designar como beneficiarios a todos o algunos de los familiares que a continuación se indican:

—Cónyuge.
—Hijos y descendientes legítimos.
—Padres y ascendientes legítimos.
—Hijos naturales reconocidos.
—Hijos adoptivos.
—Hermanos o hijos de hermanos.

Disposiciones varias

Pueden beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro todos los empleados y subalternos que, cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo soliciten firmando un boletín de adhesión.

En caso de invalidez permanente absoluta, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez, desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

2264

Delegación de Industria de Segovia

Resolución de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Segovia autorizando el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita:

Visto el expediente incoado en la Sección de Industria de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Segovia por el siguiente

Peticionario: UVE, S. A.

Domicilio: Tudela (Navarra), calle Transversal a la Carretera de Zaragoza, s/n.

Solicitando autorización para el establecimiento de una instalación eléctrica, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968 y la Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria de Segovia, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar al peticionario el establecimiento de la instalación eléctrica solicitada, y cuyas principales características son las siguientes:

Línea de circuito simple a 15 kV., con conductores de aluminio-acero de 43,05 milímetros cuadrados de sección, sustentados por aisladores de cadenas de vidrio en apoyo metálico, cuyo recorrido de 42 metros de longitud tendrá su origen en una línea de Unión Eléctrica, finalizando en un nuevo centro de transformación de 50 kVA. en las proximidades de la Cañada de Carrasegovia, en término municipal de Pinarejos.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Ilmo. señor Director general de Energía y Combustibles, en forma y plazo reglamentario.

Esta instalación no podrá realizarse mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre.

Segovia, 3 de julio de 1973.—El Delegado provincial, Angel Lago Huertas.

CONCURSOS Y SUBASTAS

2255

Ayuntamiento de Juarros de Voltoya

Concurso

Se anuncia concurso para la contratación de orquesta que amenice los festejos que tradicionalmente se vienen celebrando en esta localidad con motivo de la festividad de la Asunción de Nuestra Señora, durante los días 15 y 16 de agosto, con arreglo a los datos siguientes:

Pliego de condiciones: El aprobado por esta Corporación, que se encuenta expuesto al público, en la Secretaría de este Ayuntamiento, por espacio de ocho días.

Número de músicos: Cuatro.

Tipo de licitación, a la baja: 15.000 pesetas, siendo de cuenta del adjudicatario los gastos de desplazamiento, manutención y estancia.

Apertura de plicas: Tendrá lugar el día 22 de los corrientes, y de resultar desierto se celebrará el segundo el día 27 del mismo.

Ampliación de datos, en la Secretaría del Ayuntamiento.

Juarros de Voltoya, 3 de julio de 1973.—El Alcalde, E. Galindo.

2223

Ayuntamiento de San Cristóbal de Cuéllar

EDICTO

En virtud de lo acordado por este Ayuntamiento, se convoca concurso para la contratación de una orquesta o conjunto musical, compuesto por cinco profesores músicos, que amenice la festividad de la Natividad de Nuestra Señora, durante los días 7, por la noche, 8, 9 y 10 del próximo mes de septiembre.

Regirá el pliego de condiciones aprobado por esta Corporación, que se halla de manifiesto en la Secretaría de este Ayuntamiento.

Las proposiciones, sin sujeción a modelo, se presentarán en la Secretaría de este Ayuntamiento en el plazo de los veinte días hábiles siguientes al de la publicación de este anuncio en el B. O. de la provincia, durante las horas de oficina, de once a trece.

Terminado este plazo, el primer día hábil siguiente, a las doce horas, por la mesa constituida al efecto en la forma reglamentaria, se procederá a la apertura de plicas.

En el acto de la apertura de plicas la mesa no hará adjudicación alguna, reservándose el Ayuntamiento la facultad de declarar desierto el concurso o adjudicarle a la proposición que estime pertinente, después de apreciar, en conjunto, las circunstancias económicas, artísticas y otras que concurran en los propuestos.

San Cristóbal de Cuéllar, a 27 de junio de 1973.—El Alcalde, Julio Gómez.

2274

Ayuntamiento de Frumales

Desierta la primera subasta para las obras de adaptación de edificio para Centro Social en este Ayuntamiento de Frumales, publicada en el "B. O. del Estado" número 128, de fecha 29 de mayo, y en el de la provincia de Segovia número 67, de fecha 4 de junio próximo pasado, se anuncia nuevamente, por el plazo de diez días hábiles, en las mismas condiciones que constan en aquellos Boletines Oficiales, con la advertencia de que los pliegos se admitirán hasta el día antes de la celebración de la subasta.

Frumales, a 3 de julio de 1973.—El Alcalde, S. Cabrero.

ADMINISTRACION MUNICIPAL

2263

Ayuntamiento de Coca

EDICTO

Finalizada la obra de alumbrado público en los Barrios Francisco Franco, de Coca, y Villagonzalo, y solicitado por el adjudicatario, Voltar, S. A., la cancelación de la garantía definitiva que tiene constituida, se hace público, en cumplimiento del artículo 88 del Reglamento de Contratación de las Corporaciones Locales, para que, en el plazo de quince días, puedan presentarse reclamaciones por quienes creyeren tener algún derecho exigible al mencionado contratista por razón del contrato garantizado.

Coca, a 2 de julio de 1973.—El Alcalde, Leónides González Oviedo.

Imprenta Provincial.—Cardenal Zúñiga, 8